Weiterbildungsaktivität, Anbietertypen und betriebliche Kooperationen am Beispiel Schweiz

Markus Weil, Philipp Gonon

Zusammenfassung

Je nach Definition zeichnet sich die schweizerische Bevölkerung durch eine hohe bis sehr hohe Weiterbildungsbeteiligung aus. Ein erheblicher Anteil der Weiterbildung ist stark gebunden an das betriebliche Umfeld. Betriebe sind an Weiterbildung beteiligt, da ihr Interesse an adäquater Passung von Fähigkeiten und Kenntnissen im Hinblick auf ihre Wettbewerbsfähigkeit hoch ist. Kooperationen sind – insbesondere bei knappen Ressourcen – hierbei ein probates Mittel, um die Weiterbildung zu ermöglichen, zu organisieren und außerdem die betriebliche Innovations- und Wandlungsfähigkeit zu erhalten. Diesbezüglich können diverse Strategien für die Weiterbildung unterschieden werden, die sich sowohl auf die interne Organisation als auch auf die externe Kooperation mit verschiedenen anderen Anbietern beziehen.

1. Weiterbildung – eine Frage des Blickwinkels

Es ist nicht unerheblich, was genau unter Weiterbildung alltagssprachlich, aber auch in bildungspolitischen und wissenschaftlichen Publikationen verstanden wird. Bis heute besteht in der Schweiz keine unumstrittene Übereinstimmung, was genau als Weiterbildung zählt. Somit wird auch die Bedeutung von Weiterbildung unterschiedlich eingeschätzt. Man tut sich insbesondere damit schwer, die kürzere und weniger formal organisierte Weiterbildung zu erfassen und als solche anzuerkennen.

Das Schweizerische Berufsbildungsgesetz von 2002 (BBG) sowie die zunehmende Orientierung an europäischen und internationalen Begriffsbestimmungen trugen dazu bei, die Weiterbildung neu zu positionieren und ihren Stellenwert im gesamten Bildungssystem auszuloten. Grundsätzlich integriert das BBG die berufliche Weiterbildung in die Berufsbildung. Es unterscheidet zwei Formen von Weiterbildung: die *Höhere Berufsbildung* (Art 26 ff., BBG 2002) und die *berufsorientierte Weiterbildung* (Art. 30 ff., ebd.). Letztere ist eher kurzfristig ausgerichtet, während die *Höhere Berufsbildung* gemäß dem Willen des Gesetzgebers einen Status beansprucht, der gleichauf mit den Hochschulen zu sehen ist.

Die *Höhere Berufsbildung* richtet sich in erster Linie an gut qualifizierte, aufstiegsorientierte Berufsleute, die einen eidgenössischen Fachausweis (Berufsprüfung), ein eidgenössisches Diplom (höhere Fachprüfung) oder einen Abschluss an einer höheren Fachschule anstreben – all diese Abschlüsse sind wie bereits angesprochen, seither neu auf der Tertiärstufe des Schweizerischen Bildungssystems anzusiedeln. Die Berufsprüfungen mit eidgenössischem Fachausweis legen Vorbereitungskurse über einen längeren Zeitraum nahe und werden in der Regel berufsbegleitend absolviert, während die Höhere Fachschule insgesamt einen etwa zweijährigen Schulbesuch erfordert.

Die *berufsorientierte Weiterbildung* wendet sich an ein breites Zielpublikum, das spezifische berufsbezogene Kenntnisse und Fertigkeiten in zeitlich befristeten Programmen und Kursen nachfragt. Ebenso unterstützt sie Berufstätige, die Ausbildungslücken schließen und Verpasstes nachholen oder einen Wiedereinstieg planen.

In der Botschaft zum BBG wird explizit darauf verwiesen, dass nicht nur berufliche Inhalte, sondern auch allgemein bildende Elemente für die Berufsfähigkeit große Bedeutung haben. Die berufsorientierte Weiterbildung und die höhere Berufsbildung sollen sich „nicht auf das rein Fachtechnische beschränken, sondern vermehrt auch umfassende Einsichten und Fähigkeiten fördern.“ (Botschaft zum BBG 2000, Abschn. 2.5)

Weitere Begriffsbestimmungen von Weiterbildung finden sich beim Schweizerischen Bundesamt für Statistik. Die Erhebungen im Rahmen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) bestimmten bis 2004 Weiterbildung als „intendiertes, gezieltes Lernen: vom Selbststudium mit Hilfe von Fachliteratur oder dem Besuch von Vorträgen bis hin zur institutionalisierten organisierten Lernform, dem Weiterbildungskurs“ (vgl. BFS 2001, S. 6; 2004, S. 6). In Abgrenzung dazu wird Grundbildung als tendenziell umfangreichere Ausbildung definiert, wobei diese Trennung zur Weiterbildung nicht immer sehr scharf möglich sei. Seit den Erhebungen 2007 veränderte sich jedoch diese Interpretation, denn es gäbe „keine einheitliche Definition darüber, was genau unter Weiterbildung zu verstehen ist.“ (vgl. BFS 2007, S. 7; BFS 2010) Der Blickwinkel richtet sich verstärkt auf Weiterbildungsaktivitäten, die außerhalb eines institutionalisierten Rahmens stattfinden, in dem keine anerkannten Abschlüsse vergeben werden. So gesehen wird die höhere Berufsbildung nicht mehr als Weiterbildung definiert, sie ist vielmehr Teil des tertiären Bildungssystems.

Auch für die Beurteilung der Weiterbildungsaktivität von Betrieben und deren Kooperation mit Anbietern hat diese Definitionsfrage Konsequenzen (vgl. Weil 2010), denn vor allem informelle Weiterbildungsaktivitäten und formalisierte Weiterbildung ohne anerkannten Abschluss rücken in den Mittelpunkt.

2. Weiterbildungsaktivität

Im Bildungsbericht Schweiz 2010 zeigt eine vergleichende Gegenüberstellung zur Teilnahme an Weiterbildung, wie stark die entsprechenden Zahlen je nach Definition und Referenz schwanken (SKBF 2010, S. 257). Allgemein wird allerdings in den letzten Jahren von einer hohen Weiterbildungsbeteiligung ausgegangen. So figuriert die

Schweiz nach einer Darstellung von Eurostat, bezüglich der Teilnahme an Lernaktivitäten der 25-64-jährigen Wohnbevölkerung mit über 60 % nach Österreich, Slowenien, Luxemburg und den nordeuropäischen Ländern auf Rang 7 (EVD 2009, S. 9). Ähnliche Positionierungen, bzw. Rang 5 ergeben die *Bildung auf einen Blick-Indikatoren* der OECD und die Strukturindikatoren der EU zum lebenslangen Lernen (ebd., S. 34).

Die unter anderem auch die Weiterbildungsbeteiligung eruiierende Haushaltsbefragung der Schweizerischen Arbeitskräfte SAKE weist aus, dass 77 % der ständigen Wohnbevölkerung im Alter zwischen 20 bis 74 Jahren 2006 mindestens eine Weiterbildungsform wahrgenommen haben.

Gemäß neueren Zahlen von Seiten des Bundesamtes für Statistik beträgt die formale Weiterbildungsbeteiligung in der Schweiz 50 %; schließt man darüber hinaus das informelle Lernen ein, wird eine Quote von 80 % veranschlagt (BFS 2010, S. 5). Jüngere und Männer sind eher in der Weiterbildung vertreten als ältere Arbeitnehmer und Frauen. Auch für die Schweiz gilt, dass Aufstiegsfortbildung nur selektiv genutzt wird, bzw. bildungsfernere Personen diese weniger wahrnehmen (SKBF 2010, S. 268 ff.). Weber und Tremel beschreiben die folgenden soziodemographischen Variablen als entscheidend für die Partizipation an Weiterbildung (2008, S. 5): Generell wird eine Abhängigkeit von der Einbindung der Individuen in den Arbeitsmarkt als entscheidende Größe gesehen. Ebenso auch der Qualifizierungsgrad: Je höher das erreichte Bildungsniveau, desto höher auch die Partizipationswahrscheinlichkeit: Ein Befund, der sich auch mit der Studie von Schröder-Näf (1997) deckt. Die Variable Alter erweist sich ab dem 55. Lebensjahr als weiterer Aspekt, der zu einer Abnahme der Beteiligung führt. Außerdem nehmen Migrantinnen und Migranten seltener an non-formaler Weiterbildung teil.

In der Schweiz sind die regionalen Differenzen eine Besonderheit, da sie auch immer eine unterschiedliche sprachliche und kulturelle Orientierung in der deutsch-, der französisch- und der italienischsprachigen Schweiz beinhalten. Die Teilnahme an formaler Weiterbildung ist in der Deutschschweiz am höchsten, gefolgt von der Westschweiz und dem Tessin (Weber/Tremel 2008, S. 5).

3. Betriebliche Strategien, betriebsnahe Anbietertypen und Kooperationen

In der Schweiz ist die Forschungslage bezüglich Weiterbildung wenig entwickelt. Zur betrieblichen und betriebsnahen Weiterbildung gibt es kaum Studien. Betrachtet man Weiterbildung einschließlich der informellen und non-formalen Facetten, so sind in der Schweiz die Betriebe der bedeutsamste Anbieter. Aber auch bei einem großen Teil der höheren Berufsbildung ist vor allem die betrieblich basierte Berufspraxis entscheidend; denn die Schulen als Anbieter von Weiterbildung sind nur zum Teil vorgesehen und die höheren Berufs- und Fachprüfungen werden von den Organisationen der Arbeitswelt (OdA, früher: Berufsverbände) abgenommen.

Zunächst betrachten wir im Hinblick auf Weiterbildung und Kooperationsverständnis die Betriebe selbst und kommen dann zu den betriebsnahen, aber externen

Anbietern. Abschließend erläutern wir nochmals, welche Faktoren in der Weiterbildungsorganisation für Betriebe eine zentrale Rolle spielen.

3.1 Betriebliche Weiterbildung

In Studien zur betrieblichen Weiterbildung wurden hinsichtlich Strategien unterschiedliche Typen entwickelt (vgl. Baumer 1999; Schmidt-Lauff 1999). Aufgrund eigener empirischer Daten¹ unterscheiden wir vier Typen betrieblicher Weiterbildungsstrategien. Diese Typisierung wurde in einem gesamtschweizerischen Forschungsprojekt unter Berücksichtigung der Betriebsgrößen, Branchen und Sprachregionen entwickelt (vgl. Gonon et al, 2005; Weil et al. 2007). Wir gehen davon aus, dass Weiterbildung unterschiedliche Funktionen für die Betriebe erfüllt.

Organisationsorientierte Betriebe (Typ 1) fokussieren die Betriebsabläufe, vor allem Produkte oder auftauchende Ablaufprobleme. Formale Weiterbildungs- oder Kooperationsbeziehungen nach außen erscheinen weniger wichtig, vielmehr ist ein hohes Maß an informellen Netzwerken und „Learning by doing“ festzustellen. Weiterbildung in diesem Typ ist nah am betrieblichen Kontext angesiedelt und hat zum Ziel, die betrieblichen Abläufe sicherzustellen und Lernmöglichkeiten vor allem informell zu nutzen (vgl. Weil et al. 2007, S. 32).

Kooperation ist weniger stark von externen Anbietern geprägt, sondern zentriert sich bei den organisationsorientierten Betrieben vermehrt auf das eigene betriebliche Umfeld und kommt meist informell im Arbeitsablauf vor. Dabei spielen die Mitarbeitenden als Akteure in der Weiterbildung durchaus eine zentrale Rolle (Stichwort: Lernen am Arbeitsplatz). Unmittelbarer Nutzen und Austausch sind die zentralen Charakteristika der Kooperation.

Defizit-ausgleichende, mitarbeiterorientierte Betriebe (Typ 2) beziehen in ihrer Weiterbildungsstrategie möglichst viele Bereiche ein. Die Mitarbeitenden stehen bei der Bedarfsermittlung und bei Zielvereinbarungen im Vordergrund. Rahmenbedingungen werden zum Beispiel durch Engagement in den OdAs oder durch die Entwicklung eigener Lösungen aktiv beeinflusst, gleichzeitig wird ein fehlendes Angebot durch Eigenaktivität kompensiert. Ausgleichende, mitarbeiterorientierte Betriebe heben häufig auch informelle Weiterbildungsformen deutlicher als andere Betriebe hervor. Sie werden oftmals auch von den Weiterbildungsverantwortlichen selbst gestaltet (vgl. ebd., S. 40 sowie Tabelle 1).

Die defizit-ausgleichenden, mitarbeiterorientierten Betriebe kooperieren in der Weiterbildung vermehrt über die engen Geschäftsbeziehungen hinaus und setzen auf Weiterbildungskooperation mit einem ausgeprägten Verpflichtungsgedanken, der auch als Führungsaufgabe verstanden wird.

Für die *problemlösend-bedarfsorientierten Betriebe (Typ 3)* bezieht sich Weiterbildung auf die Gestaltung von Rahmenbedingungen, auf betriebliche Belange und auf die Ansprüche der Mitarbeitenden. Weiterführende Strategien und die Betriebsphilosophie stehen stärker im Vordergrund als der betriebliche Ablauf im engeren Sinne. Externe Weiterbildungsangebote werden von den problemlösend-bedarfsorientierten Betrieben markant weniger gut bewertet als in anderen Typen. Dies korrespondiert

mit einem stärkeren Eigenengagement in der Weiterbildung. Auch informelle Lernformen werden explizit benannt und wenn möglich werden verbindliche Regelungen dafür geschaffen. Dabei besteht mit dem Anspruch der Bedarfsorientierung eine gewisse Offenheit, was die Ermöglichung von Weiterbildung betrifft (vgl. ebd., S. 48 ff.).

Für die Weiterbildungskooperation spielt die Region eine große Rolle, es wird aber auch auf sehr unterschiedliche Partner für die Weiterbildung zurückgegriffen. Kooperation hat dabei einen hohen Bezug zur betrieblichen Strategie und zu betrieblichen Planungsaufgaben.

Aufgaben- und kundenorientierte Betriebe (Typ 4) verorten sich an den Schnittstellen zwischen Betrieb, Mitarbeitenden und Kunden und damit auch an Übergängen von betrieblichen Belangen auf die Mitarbeiterebene. Formale und informelle Weiterbildung werden dabei gleichermaßen genutzt und auf betriebliche Aufgaben abgestimmt. Die Mitarbeitenden haben ein hohes Maß an Eigenverantwortung, was sowohl auf eine Verbindlichkeit als auch auf umfassende Kenntnisse innerhalb des Betriebs bezogen ist. Jobrotation und thematisch geordnete Ablagesysteme kommen beispielsweise zum Einsatz, um ein breiteres Verständnis vom Arbeitsplatz und vom Arbeitsprozess zu erreichen (vgl. ebd., S. 56 ff.).

Kooperation begleitet die Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne eines Transfers und Austauschs von Knowhow. Dabei fällt oftmals das Stichwort der Effizienz, das sich sowohl mit der Kundenorientierung als auch mit den Abstimmungsbemühungen in der Weiterbildungsorganisation in Verbindung bringen lässt.

Der Vergleich der unterschiedlichen Betriebstypen ergibt, dass die an Problemlösung und Bedarf orientierten Betriebe des Typus 3 am weiterbildungsaktivsten und weiterbildungskooperativsten sind. Organisationsorientierte Betriebe (Typ 1) beziehen sich stärker auf sich selbst bei gleichzeitig schwächerer Rolle von externen Weiterbildungsakteuren. Betriebe des Typs 2 richten sich primär an den Belangen der Mitarbeitenden und den vorgefundenen Rahmenbedingungen aus. Aufgaben- und kundenorientierte Betriebe (Typ 4) weisen hingegen ein eher informelles und auf unmittelbaren Nutzen orientiertes Verständnis von Weiterbildung auf. Im Vergleich hat sich gezeigt, dass dieses betriebliche Selbst-Weiterbildungsverständnis zentral für die jeweiligen Weiterbildungsstrategien sind. Die Betriebsgröße hingegen spielt bei der Strategiefrage eine untergeordnete Rolle.

3.2 Betriebsnahe Weiterbildungsanbieter

Neben den Betrieben selbst sind weitere Akteure für die Weiterbildungsaktivität von Bedeutung. Wir unterscheiden hier die Organisationen der Arbeitswelt (OdAs), welche als Branchenorganisation auch mit Aufgaben der beruflichen Grund- und Weiterbildung und der höheren Berufsbildung betraut sind sowie als Interessensvertretung fungieren. Sie sind ebenso wie andere Betriebe, Kunden oder Lieferanten nicht primär Weiterbildungsanbieter, sondern stehen im Kontext von betrieblichen Abläufen, bestehenden Netzwerken und einer branchenspezifischen Verzahnung. Wir gehen davon aus, dass der überwiegende Teil von informeller und non-formaler Wei-

terbildung sowie der höheren Berufsbildung in den Betriebsabläufen und der Branche integriert oder nah daran organisiert ist. Abschließend werfen wir einen Blick auf die Kooperationsbeziehungen zu externen Weiterbildungsanbietern, die meist non-formaler Art sind oder aber formale Abschlüsse auf einer bestimmten Bildungsstufe ermöglichen.

3.2.1 Organisationen der Arbeitswelt

Die tragende Rolle der OdAs lässt sich teilweise mit dem großen Stellenwert in der beruflichen Grundbildung begründen. Für die KMU nehmen die OdAs den höchsten Rang bei der Frage ein, wo sich die Mitarbeitenden eines Betriebs hauptsächlich weiterbilden. 22 % der KMU, die Weiterbildung betreiben, antworteten entsprechend (vgl. Gonon et al 2005, S. 76). Bei der Frage nach der Kooperation in der Weiterbildung nannten alle befragten Betriebe ebenfalls die OdAs mit 35 % als wichtigsten Kooperationspartner, insbesondere in Form von Kursen, Seminaren und Fachtagungen (ebd. S. 95 ff). Die herausragende Rolle in der Kooperation mit OdAs wird vor allem mit der Umsetzung von Gesetzen und Richtlinien, Vertretung der betrieblichen Anliegen in der Politik, der Zentralität von Angeboten und der guten Möglichkeit, Kooperation zu organisieren, begründet (vgl. Weil 2006, S. 167 f.).

3.2.2 Andere Betriebe, Kunden, Lieferanten

Für die Betriebe sind aber darüber hinaus auch andere Betriebe, Kunden und Lieferanten von Bedeutung. Die Lieferantenschulung, andere betriebliche Weiterbildungszentren oder der Ausbildungsverbund rangieren mit 11,9 %, 6,3 % und 5,8 % zwar eher auf den hinteren Rängen, wenn man die Betriebe fragt, wo ihre Mitarbeitenden Weiterbildung machen (ebd. S. 76). Bei der Frage nach Kooperationspartnern in der Weiterbildung sind jedoch andere Betriebe mit 16,7 % durchaus nicht unerheblich. In der qualitativen Auswertung zur Kooperation mit anderen Betrieben, Lieferanten und Kunden wurden vor allem die bereits bestehenden Geschäftsbeziehungen als wichtige Begründung genannt (vgl. Weil 2006, S. 178). Konkrete Beispiele sind zum Beispiel firmenübergreifende Weiterbildungsprogramme oder Schulungen zu einem neuen Produkt beim Lieferanten, bzw. beim Kunden.

3.2.3 Andere Weiterbildungsanbieter

Externe Weiterbildungsanbieter nehmen für KMU, die Weiterbildung betreiben, einen hohen Stellenwert ein. Ob diese Kooperationen der Weiterbildung zu einem formal anerkannten Abschluss im Bildungssystem führen oder ob es sich eher um non-formale Weiterbildung handelt, ist jedoch nicht immer eruierbar. In den qualitativen Interviews wurde deutlich, dass die Betriebe jeweils ein eigenes Verständnis entwickelt haben, sodass von einem umfassenden Nachdiplomstudium bis zum Einzelangebot, wie z. B. einem Fotografiekurs für die Freizeit, verschiedenste Formate und Inhalte mit unterschiedlich starkem betrieblichen Bezug in diese Kategorie fallen.

Private Weiterbildungsanbieter wurden von 22 % der befragten Betriebe, öffentliche mit 13,6 % als Weiterbildungsanbieter benannt. Bei der Frage nach der Kooperation belegen diese Anbieter mit 26 % nach den OdAs bzw. Berufsverbänden den zweiten Platz. Kurse und Seminare spielen mit Abstand die Hauptrolle, allenfalls noch mit der Variante des „Inhouse-Seminars“ (ebd. S. 101 f). Auch die Anbindung an das (tertiäre) Bildungssystem ist bei dieser Form der Weiterbildungskooperation eine wichtige Begründung (vgl. Weil 2006, S. 169). Je nach Verständnis von Seiten der Betriebe wird diese Aktivität als Weiterbildung oder aber als Bildung auf Tertiärstufe gewertet.

3.3 Betriebsgröße, Organisation von Weiterbildung und Kooperation

Wenn wir die Betriebe als gewichtige Initiatoren und Durchführungsort von Weiterbildung betrachten, so lohnt sich eine weitere Differenzierung hinsichtlich Weiterbildungsaktivitäten. Zunächst zeigt ein Blick auf die Betriebsgröße einige grundlegende Unterschiede. Je grösser der Betrieb, desto höher die formale Weiterbildungsaktivität (vgl. Gonon et al 2005, S. 22). Quantitativ unterscheidet man Kleinbetriebe mit 0-9, Kleinstbetriebe mit 10-49, Mittelbetriebe mit 50-249, Großbetriebe ab 250 Mitarbeitende (vgl. Europäische Kommission 1996, S. 4 f.).

Ähnlich wie in Deutschland liegt der Anteil an Großbetrieben in der Schweiz bei 0,2 %. Etwa ein Viertel aller Beschäftigten sind in einem Kleinbetrieb mit weniger als zehn Mitarbeitenden beschäftigt (Europäischen Gemeinschaften 2001, S. 70 f.). In Anlehnung an Pichler et al. lässt sich bezüglich Weiterbildung eine weitere qualitative Unterscheidung festhalten, die sich aus der Ausdifferenzierung der Tätigkeiten des Unternehmensinhabers ergibt (Pichler et al. 1997, S. 11 f., Weil 2006): In Kleinbetrieben ist der Unternehmer in der Regel meist auch der Weiterbildungsverantwortliche, während in größeren Betrieben eine oder mehrere „Spezialisten“ dafür zuständig sind.

	Mitarbeiterzahl	Merkmale Unternehmer/in	Weiterbildungsorganisation
Kleinstbetrieb	1-9 Mitarbeitende	Personalunion: UnternehmerIn KapitalgeberIn LeiterIn	Unternehmer/in = Weiterbildungsverantwortlicher
Kleinbetrieb	10-49 Mitarbeitende		Ein für Weiterbildung verantwortliche/r Mitarbeiter/in
Mittelbetrieb	50-249 Mitarbeitende	Arbeits- Teilung in UnternehmerIn KapitalgeberIn und LeiterIn	Personalabteilung (mehrere Personen)
Großbetrieb	250+ Mitarbeitende		Personalentwicklung eigenständig oder ausgelagert

Tabelle 1: Unterscheidungsmerkmale von KMU und Großbetrieben, Quelle: vgl. Weil 2006, S. 69

Aus dieser Sicht ist interne betriebliche Weiterbildungskooperation erst ab einer Funktionsdifferenzierung überhaupt möglich und notwendig, hingegen scheint eine gute Abstimmung mit betriebsnahen externen Weiterbildungsanbietern zentral. Bei hoher Funktionsdifferenzierung wird die betriebsinterne Kooperation als Faktor für

die Organisation von Weiterbildung immer wichtiger, um Weiterbildung mit den betrieblichen Bedürfnissen abstimmen zu können.

Betriebe nutzen vor allem bestehende Kooperationen strategischer, transferorientierter oder utilitaristischer Art, um Weiterbildung zu verwirklichen. Dabei stehen sowohl die Beziehungen zu den OdAs, aber auch Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und anderen Betrieben in der Region im Vordergrund. Vor allem bei KMU sind diese Kooperationspartner oft die einzige Möglichkeit, überhaupt Weiterbildung zu organisieren und durchzuführen. Die klassischen externen Weiterbildungsanbieter kommen erst außerhalb dieser oft informellen berufs- bzw. branchenspezifischen Lösungen zum Zuge.

4. Resümee

Betriebe, und vor allem KMU sind ein wichtiger Faktor für die Weiterbildungsbeteiligung in der Schweiz. Weiterbildung spielt für viele Betriebe eine strategische Rolle, um „sich abzeichnende Wissenslücken“ zu schließen, oder aber um die „Integration in alltägliche Arbeitsabläufe zu bewerkstelligen“ (Gonon et al. 2010, S. 34). Daneben wird Weiterbildung auch als ein Element betrachtet, um die Innovationsfähigkeit der Betriebe zu erhalten oder gar zu steigern. Diese wird als Voraussetzung für den Markterhalt und die Zukunftsfähigkeit betrachtet, wie auch eine Befragung von 700 KMU im Kanton Zürich ergab (ebd., S. 25). Um diese Ziele zu verwirklichen, wäre eine Kooperation mit den Verbänden, anderen Betrieben und vor allem auch externen Weiterbildungsanbietern weiter auszubauen. Bei knappen Ressourcen und instabilen Strukturen, wie sie wohl für eine Vielzahl von Betrieben die Regel sind, erscheint eine Kooperation verlockend und die Möglichkeit, Weiterbildung anzubieten und zu gewährleisten. Auch hinsichtlich Innovationsfähigkeit ist eine strategische Ausrichtung auf Weiterbildungskooperation und Umsetzung dieser Vorstellungen bedeutsam.

Anmerkungen

- 1 Die Erhebung beruht auf einer gesamtschweizerischen Stichprobe (N=1251), die aufgrund einer Faktoren- und Clusterzentrenanalyse vier Weiterbildungstypen in KMU eruierte. Zusätzlich wurden Interviews mit weiterbildungsaktiven KMU (n=28) durchgeführt und inhaltlich analytisch bezüglich Weiterbildungscharakteristika ausgewertet.

Literatur

- BFS (2010): Teilnahme an Weiterbildung in der Schweiz. Neuchâtel.
 BFS (2007): Teilnahme an Weiterbildung in der Schweiz. Erste Ergebnisse des Moduls „Weiterbildung“ der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2006. Neuchâtel.
 BFS (2004): Weiterbildung in der Schweiz 2003. Auswertungen der Arbeitskräfteerhebung 1996-2003. Neuchâtel.
 BFS (2001): Weiterbildung in der Schweiz 2001. Auswertungen der Arbeitskräfteerhebung 1996-2001. Neuchâtel.

- Europäische Gemeinschaften (Hrsg.) (2001). Unternehmen in Europa. Luxemburg.
- Europäische Kommission (1996): Empfehlung der Kommission vom 3. April 1996 betreffend die Definition der kleinen und mittleren Unternehmen. In: Amtsblatt Nr. 1. 107, S. 4-9.
- EVD (2009): Bericht des EVD über eine neue Weiterbildungspolitik des Bundes in Zusammenarbeit mit dem Eidgenössischen Departement des Innern (EDI). Bern.
- Gonon, P.; Hotz, H.-P.; Weil, M.; Schläfli, A. (2005): KMU und die Rolle der Weiterbildung. Eine empirische Studie zu Strategien und Kooperationen in der Schweiz. Hep: Bern.
- Gonon, P.; Stolz, S.; Kärgel, S.; Staub, S.; Zehnder, L. (2010): Innovationsfähigkeit und Weiterbildung aus der Sicht von KMU – Forschungsbericht aufgrund einer Datenerhebung im Kanton Zürich: Institut für Gymnasial- und Berufspädagogik: Zürich.
- Pichler, J. H.; Pleitner, H. J.; Schmidt, K.-H. (Hrsg.) (1997): Management in KMU. Die Führung von Klein- und Mittelunternehmen. Haupt: Bern.
- Schmidt-Lauff, S. (1999): Kooperationsstrategien der betrieblichen Weiterbildung: Unternehmen und Bildungsanbieter als Partner. Hampp: München
- Schräder-Näf, R. (1997): Warum Erwachsene (nicht) lernen. Zum Lern- und Weiterbildungsverhalten in der Schweiz. Rüegger: Chur & Zürich.
- SKBF (2010): Bildungsbericht Schweiz. SKBF: Aarau
- Weber, K.; Tremel, P. (2008): Expertise Weiterbildung – ein institutioneller Blick. Koordinationsstelle für Weiterbildung: Bern.
- Weil, M. (2011): Non-formales Lernen – zwischen den Stühlen der Weiterbildungsdefinitionen. In: Education permanente, 2, S. 46-47.
- Weil, M. (2006): Weiterbildungskooperation in KMU. Eine Perspektive für berufs- und wirtschaftspädagogische Konzepte. Hep: Bern.
- Weil, M.; Gonon P.; Schläfli, A.; Hotz, H.-P. (2007): Best-Practice-Weiterbildung in KMU. Eine Befragung von Deutschschweizer KMU-Weiterbildungsverantwortlichen zu Strategien, Lernformen und Kooperationen in der Weiterbildung. SVEB: Zürich.